
دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس

إعداد

د. سهير الصباح
دائرة التربية وعلم النفس
جامعة القدس –فلسطين

د.عبد محمد عساف
قسم علم النفس و الإرشاد
جامعة النجاح الوطنية –فلسطين

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس ومدى تأثرها بمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والدرجة، والخبرة، والمركز الوظيفي، والجامعة، والكلية) .كما هدفت إلى معرفة اقتراحات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في زيادة درجة الانتماء التنظيمي، وإلى معرفة المشاكل التي تحول دون تحقيق ذلك.

ولتحقيق ذلك طور الباحثان استبانة مكونة من (٣٦) فقره، وبعد أن تم إجراء معاملي الصدق والثبات للاستبانة، طبقت على عينة عشوائية طبقية قوامها (٢٧٩) عضو هيئه تدريس وإداري.وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

(١) إن الدرجة الكلية لمستوى الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس كانت (٣,٧١) أي ما نسبته(٧٤,٢٪) وهي درجة مرتفعة.

(٢) بينت الدراسة وجود فروق ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغيرات (الدرجة الوظيفية أو العلمية لصالح الدرجات العليا , والجامعة لصالح جامعه النجاح الوطنية, والكلية لصالح الكليات العلمية).بينما لا توجد فروق ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس, والمؤهل العلمي, والمركز الوظيفي, والخبرة).

(٣) بينت الدراسة أهم المقترحات التي تزيد من الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية, كما بينت أهم المعوقات التي تقلل من الانتماء التنظيمي لهم.

Abstract

Organizational Commitment Among The Faculty Members And Administrators in An-Najah And AL-Quads Universities.

Dr. Abed. M .Assaf
Dept of Psycho & Counseling
An-Najah University
Palestine

Dr. Saheer Al-Sabbah
Dept of Edu & Psycho
Al-Quads University
Palestine

The purposes of this study were first, to determine the degree of organizational commitment among faculty member and administrators at Al-Najah and Al-Quads universities , second , to find out the effect of demographic variables in respect of (sex, professional qualifications ,degree, experience , professional positions , university, and college) to professional commitment. Third to find out the obstacles of organizational commitment.

The study was conducted on a cluster random sample of (279) faculty members and administrator. a scale of organizational commitment was constructed, and validated, and applied to the sample of the study. The results of the study reveal that:

(1) the over all mean organizational commitment among faculty members and administrators at Al- Najah and Al-Quads universities was (3.71) which represents (74.2%) which consider to be high.

(2) There were significant mean differences due to variables of (professional degree, due to high degree, and university due to AL-Najah University, and college due to science colleges).

(3) There were no significant mean differences to the variables of (sex, degree, experience, professional positions) on organizational commitment, also the study points out the suggestions and obstacles of organizational commitment from the sample point of view.

المقدمة

يعد الانتماء التنظيمي عاملاً أساسياً في التقدم والتطور، حيثً قامت عليه دول وبنيت على أساسه مجتمعات، وانطلقت منه إدارات وهيئات تفوقت على غيرها من تلك التي لم تعتمد فكرة الانتماء كأساس لها فتوفر الانتماء التنظيمي في أي مؤسسة من شأنه أن ينعكس على التفاني في خدمة أهدافها وتحقيق قدر أكبر من المردود، عندما يظهر ذلك على الأداء الفعال للموظف، فمن شأن الانتماء التنظيمي أن يحقق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين أركان المؤسسة بمستوياتها المختلفة، كما أنه يعزز بناء جسور الثقة بين العاملين بعضهم ببعض من جهة وبينهم وبين الوظيفة من جهة ثانية.

وتعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التي تقوم بالكثير من المهام في تطوير كافة مناحي الحياة في المجتمع، فهي لا تقوم بإعداد الطلبة من الناحية الفكرية والعلمية والوجدانية والأخلاقية والمهنية فحسب، بل وتسهم أيضا إسهاماً أساسياً في إعداد القادة وزيادة انتمائهم، وبناء المجتمع في مختلف المجالات، ولتحقيق أهدافها المنشودة لا بد من توافر الشروط والظروف المناسبة وفي المقام الأول، وجود هيئة تدريسية ذات كفاية، إلى جانب هيئة إدارية قادرة ومهنية، و ذلك من خلال توفر الإمكانيات المادية والمعنوية التي تساهم في تحقيق مهامهم و واجباتهم تجاه طلبتهم ومجتمعهم.

ويؤكد كثير من الباحثين أن أعضاء الهيئة التدريسية هم العامل الأساسي في بناء الجامعات وتطورها، ويستند ذلك إلى النوعية والنشاط الفكري والعلمي والأخلاقي التي يتمتعون بها، لأنهم يعبرون عن ضمير الأمة فهم الذين يوجهون المجتمع قيمياً، وغني عن القول أن المنتمين منهم هم الأكثر قدرة على القيام بواجباتهم بمستوى أكبر من زملائهم غير المنتمين. إبراهيم والعنبتاوي (١٩٨٢)، الجرباوي(١٩٨٦)، طناش(١٩٩٠) عمار(١٩٩٦). ميرفي(Murphy, 2002) ، العتيبي والسواط (١٩٩٧).

وكون الجامعة مؤسسة اجتماعية يفترض أن تؤثر وتتأثر بالمجتمع سلباً أو إيجاباً ، فان

دورها الأهم هنا يأتي في القضاء على السلبيات وتعزيز الإيجابيات وتعميقها وتطويرها ، ولو نظرنا إلى بعض جامعاتنا العربية لوجدنا أنها ما زالت ناشئة متأثرة ببعض سلبيات مجتمعنا، لذا فإننا بحاجة ماسة لعمل الكثير في سبيل تطوير إمكانياتها وأهدافها وأنظمتها ووسائلها، ولن يتم ذلك إلا إذا اهتمت الإدارة بأوضاع العاملين وظروف عملهم المادية والإدارية والاجتماعية والنفسية، كونها أي(الإدارة)هي أهم عناصر الإنتاج، وأهم ما فيها هو الاهتمام بالإنسان ، ورضاه عن عمله، وزيادة درجة الانتماء له، مما يؤدي به إلى العمل بكفاءة وفاعلية، وهذا ينعكس بدوره على تقدم المؤسسة والمجتمع.

ويعتبر الانتماء الوظيفي ظاهرة نفسية تنبع من داخل الفرد، ويمكن الإحساس بها من خلال سلوكه وأخلاقه، وظاهرة اجتماعية تبدو في تضافر سلوك أفراد المجموعة تجاه العمل. والتعاون على تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها المؤسسة.وقد بينت الكثير من الدراسات التي أجريت في مجال الانتماء المهني أن أكثر الأفراد انتماءً لمؤسساتهم هم الذين تقل نسبة غيابهم، وراضون عن أعمالهم، وعندهم حماسة وروح معنوية عالية، وتكون لديهم نسبة الاضطرابات قليلة، ونسبة الإبداع والإنجاز عالية. ستيرز ((Steers,1977 المدهون والجزراوي(١٩٩٥)، والمعاني(١٩٩٦).

ونظراً لأهمية الانتماء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في الجامعات، ونظراً للظروف القاسية التي تعاني منها جامعاتنا الفلسطينية كجزء من مجتمعنا، والآثار السلبية للاحتلال على نفسية العاملين، فليس من السهل أن يعيش المرء في وضع يكون فيها مسلوب الحرية، ومهدور الحقوق، ومهدداً دائماً بكل مناحي الحياة، وعدم وجود المناخ الجامعي المساعد على التحضير العلمي الذي يعتمد على توفير أفضل الشروط الممكنة لتحقيق الاستقرار الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية والتي تكفل لهم الاستقرار النفسي في مكان العمل، كون الاستقرار الوظيفي والنفسي للعامل في الجامعة هو الذي يهيئ المناخ المناسب لتطوير اهتماماته وقدراته الأكاديمية والإدارية.عساف (٢٠٠٣).

وعند البحث في الانتماء التنظيمي نجد تعريفات متعددة فهناك من يرى بأنه انجراف الأفراد أو تعلقهم الفعال بأهداف و قيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة"(اللوزي، ١٩٩٠، ص ١٢٣). و أما Buchanan فيرى أنه" عدم رغبة العاملين في ترك المنظمة التي يعملون فيها، و ذلك لحصولهم على المكاسب المختلفة من حوافز و مكانة اجتماعية و حرية مهنية"(Buchanan, 1974, P534) . و أماRobbins فيرى أنه"سلوك ليس من ضمن متطلبات العمل الرسميــة إلا أنه يؤثر على فعالية الأداء في المنظمـة (Robbins,2003,P25).

وهناك من يرى أنه"رد فعل لدى الموظف تجاه خصائص المنظمة التي ينتمي إليها، كما يعني إحساس الموظف بارتباطه بأهداف و قيم المنظمة و الدور الذي يقوم به لتحقيق هذه الأهداف و الالتزام بالقيم الوظيفية من أجل المنظمة و ليس من أجل مصالحه الخاصة (العتيبي و السواط، ١٩٩٧، ص ١٤). و يرى آخرون أنه" حالة نفسية تصف العلاقة بين المنظمة و الموظف، و هي تؤثر على قرار الفرد أو البقاء في المنظمة(العتيبي و السواط، ١٩٩٧، ص١٨).

ونظراً لأهمية الانتماء التنظيمي في بناء أي مؤسسة زاد اهتمام الباحثين في هذا الموضوع ابتداءً من منتصف السبعينيات وأوائل الثمانينيات (Carry, et, 1979) .

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

وقد بينت بورتر(Porter, 1974) و باشانان (Buchanan1974) وموريس شيرمان (Morris Sherman, 1981) أن الإنسان المنتمي مهنياً تظهر لديه حالة من الانسجام والتفاعل مع منظمته والعاملين فيها، ويكون أكثر توافقًا وارتباطًا مع المؤسسة التي يعمل بها بغض النظر عن القيم المتحققة له, ويتمتع هذا الإنسان بصفات أهمها:

١-التطابق أو قبول أهداف المؤسسة (Identification).

٢- المساهمة الفعالة (Involvement) وارتباط عالٍ بالعمل واستعدادٌ لبذل أقصى قدر من الجهد لتطوير المؤسسة.

٣-الرغبة في الاستمرار بالعمل والإخلاص في العمل(Loyalty).

وبالتالي فإنه وفقاً لمجمل ما ذكر حول المفهوم السابق فإن الانتماء مبدأ يحتوي بداخله الولاء، فهو الذي ينتج الولاء، كما أن الولاء يتأثر بالانتماء، علاوة على أن الانتماء الوظيفي غير مرتبط بمنظمة أو تنظيم أو إدارة، وإنما هو مبدأ عام شامل يتوفر لدى كل موقع وعند حدوث أي تغير.

ووضع ستيرز(Steers, 1977) نموذجاً بين فيه العوامل التي تؤثر على تكوين الانتماء التنظيمي عند الأفراد, وهذه العوامل هي:

١- **خصائص الشخصية**: وتتمثل في الحاجة إلى الانجاز والعمل والتعليم.

٢- **خصائص العمل**: وتتمثل في الرضى عن العمل والفرصة للتفاعلات, والتحدي في العمل والتغذية الراجعة.

٣- **خبرات العمل**: وتتمثل في أهمية الشخص بالنسبة للتنظيم, وطبيعة ونوعية خبرات العمل لدى العاملين والثقة بالتنظيم.

وتؤدي هذه العوامل إلى تحقيق الأتي:

١- الرغبة والميل للبقاء في المؤسسة.

٢- ميل الأفراد للتبرع بالعمل لتحقيق أهداف المؤسسة.

٣- الميل لبذل جهد وإنجاز أكبر.

٤- انخفاض نسبة دوران العمل.

ويرى الخشالي (٢٠٠٣)، وجولداركي (Goladaraci, 1999) وود وجانتزي (Woodleith & Jantzi, 1994) وفردمان (Fredman,1991) وروزن هولتز (Rozenholts,1990)) وتارتر وهوي (Tarter & Hoy, 1989) وريس (Reys,1989)) أن هناك مجموعة من الأبعاد يجب على الإدارة استخدامها من أجل زيادة انتماء الموظف لمؤسسته, وهي:

١- سلوك الدعم.

٢- سلوك التوجيه وتفويض السلطة.

٣- سلوك مراعاة حقوق وواجبات الآخرين.

٤- سلوك الحرية وعدم السيطرة (الديمقراطية في المعاملة).

وأشارت بعض الدراسات التي تناولت موضوع الانتماء المهني منها:عورتاني (٢٠٠٣) ، المعشر (٢٠٠٣)، والطاهر(١٩٩٨)، و المعاني (١٩٩٠)، و روزنهولتز (Rozenholts, 1990) والقريوتي (١٩٩٧) ، و دفيز و نيوستم(Davis & Newstom ,1985)، و باشانان (١٩٧٤, Buchanan) ، إلى عدد من الحاجات التي تساعد على زيادة الانتماء المهني لدى العاملين ومن أهمها:

١- الاهتمام بتحسين المناخ المنظمي.

٢- المساعدة في إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في المؤسسة.

٣- زيادة إشراك العاملين في المؤسسة.

٤- العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز.

٥- وضوح الأهداف وتحديد الأدوار.

٦- العمل على بناء ثقافة مؤسسية.

ودرس جوش وآخرون(Jauch.et.al،1978) العلاقة بين الإخلاص للجامعة والانتماء لها ومعدل نتائج البحث الأكاديمي ، حيث تكونت العينة من(١٨٤) عضو هيئة تدريس في جامعة(Midwestern) وأظهرت النتائج أن معظم أفراد عينة الدراسة أفادوا بعدم رغبتهم في الانتقال إلى جامعة أخرى، وأنه توافرت لهم فرص جديدة للارتقاء بهم مهنياً ، بالإضافة إلى أن معدل البحث العلمي يزداد مع زيادة الانتماء التنظيمي.

أما باولز(Bowles، 1983) فقد حاول في دراسته مقارنة الانتماء التنظيمي، والرضا الوظيفي، والميل للبقاء في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعات ولاية تنسي الأمريكية،

وأشارت النتائج إلى وجود درجات مرتفعة في الرضا الوظيفي وفي مستوى الانتماء التنظيمي في الجامعات الحكومية.كما بين أن هناك علاقة إيجابية بينهما.

ودراسة مؤسسة كارنجي لتطوير التعلم(١٩٨٥) (Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching) والتي شملت عينة كبيرة جداً من الجامعات الأمريكية وأعضاء الهيئة التدريسية فيها بهدف التعرف على اتجاهاتهم الحالية نحو عملهم وولائهم، وأشارت النتائج إلى أن (٤٠٪) من أعضاء الهيئة التدريسية يظهرون حماسة أقل لعملهم مما كانوا علية في بداية العمل، كذلك فإن (٣٠٪)يفكرون في الانتقال إلى مهنة أخرى غير مهنة التدريس الجامعي.وخلصت الدراسة إلى الاستنتاج بان أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأمريكية لديهم اهتمام قوي بأمنهم الوظيفي وفي مستوى رواتبهم الذين يعتقدون انه غير متوفر في جامعاتهم.

كذلك بينت دراسة انانشاي(Ananchi ,1986) حول العلاقة بين الولاء المهني لأعضاء الهيئة التدريسية في كليات التجارة في عشر جامعات في ولاية أرزونا وبين كل من الرضا عن العمل والرضا عن الاتصالات، فأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا عن العمل، والرضا عن الاتصالات، والانتماء التنظيمي. وبينت الدراسة كذلك أن هناك فروقا ذات دلاله إحصائية تعزى لمتغير العمر، ولصالح كبار السن، ولمتغير الرتبة العلمية، ولصالح رتبة أستاذ دكتور.

وفي دراسة ردايدة(١٩٨٨) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الولاء التنظيمي والإنتاجية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الحكومية في الأردن, وبيان أثر كل من الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة, أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء المهني والإنتاجية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء المهني، تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، والجنس، وسنوات الخبرة.

وأجرى كامل والبكري (١٩٩٠) دراسة في جامعة القاهرة في مصر هدفت إلى معرفة

مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة القاهرة وعلاقته بالانتماء المهني، وتحديد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس. وقام الباحثان بتطبيق الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (٦٢٣) عضو هيئة تدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة طردية بين الانتماء الوظيفي والرضا عن العمل، وأن فرص الترقية، والراتب تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي والانتماء المهني لأعضاء الهيئة التدريسية.

وحول العلاقة بين سياسة التوظيف والولاء الوظيفي في الجامعات الأردنية بين عبد العزيز (١٩٩٤) في دراسة هدفت التعرف إلى واقع سياسة توظيف الإداريين العاملين في هذه الجامعات، وتم اختيار عينة عشوائية من مختلف المستويات الإدارية حيث بلغ عدد أفراد الدراسة (٣٤٥) موظفاً، ولم تظهر الدراسة التي استخدم فيها الباحث استبانة الولاء المهني لبورتر وزملائه والمكونة من ١٥ سؤالاً وجود علاقة بين سياسة التوظيف المتبعة والولاء المهني.

ودرست إبراهيم (١٩٩٦) تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية في محافظتي بيت لحم وأريحا، حيث تكون مجتمع الدراسة من ٤٥٠ معلماً ومعلمة، وأخذت عينة عشوائية بلغت ١٣٥ معلماً ومعلمة، واستخدم مقياس الانتماء الوظيفي لبورتر وزملائه الذي ترجمه الردايدة (١٩٧٤) بعد التحقق من صدقه وثباته، وأشارت النتائج إلى أن الولاء التنظيمي عند المعلمين يزداد بازدياد مشاركتهم في اتخاذ القرارات المدرسية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود آثار ذات دلالة إحصائية لكل من الجنس، والمؤهل العلمي للمعلمين في ولائهم التنظيمي

وقام سعود العتيبي، والسواط (١٩٩٧) بدراسة هدفت إلى قياس الولاء التنظيمي لمنتسبي جامعة الملك عبد العزيز، و كذلك تحديد العوامل التي تؤثر إيجاباً أو سلباً على الولاء التنظيمي عندهم. ومعرفة العلاقة بين الأبعاد المكونة للولاء التنظيمي.ومن النتائج التي توصل إليها الباحثان إن للسن، والحالة الاجتماعية تأثيراً على الولاء المستمر والولاء الأخلاقي، وأن لسنوات الخدمة تأثيراً على الولاء العاطفي فقط. وان خصائص العمل، ومناخ العمل الاجتماعي، والمكافآت كان

لهما تأثيرٌ قويٌ على الولاء العاطفي والأخلاقي وتأثير بسيط على الولاء المستمر.

وقامت الكايد (١٩٩٩) بدراسة مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية (اليرموك، والأردنية، ومؤتة، والعلوم والتكنولوجيا)، وأثر العوامل التنظيمية على الانتماء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتكونت العينة من (٧٥٠)عضو هيئة تدريس من مجتمع الدراسة البالغ عدده (٢١٨٠)عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس كان عالياً، واستعداد أعضاء هيئة التدريس لتقديم جهود كان أكبر من المطلوب لإنجاح عمل الجامعة، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء التنظيمي تعزى لمتغيرات العمر، والخبرة، والجامعة، والجنس.

وقامت سلامة (٢٠٠٣) بدراسة حول مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتحديد دور كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العملي، والرتبة العلمية، والخبرة الإدارية، والمركز الوظيفي في الجامعة) على مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٣)عضو هيئة تدريس، أخذت بالطريقة الطبقية العشوائية، ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانتين لقياس الانتماء المهني وأخرى لقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الباحثة إلى وجود انتماء كبير لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية حيث بلغت نسبته (٧٨,٦٪) و وجود علاقة ارتباطيه طردية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وأظهرت نتائج الدراسة أن متغير الجنس لايؤثر على درجة الرضا الوظيفي والانتماء المهني، بينما المتغيرات الأخرى كان لها آثار ذات دلالة إحصائية على درجة الانتماء والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

ودرست عورتاني(٢٠٠٣) طبيعة العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، واشتملت على عينة عشوائية مكونة من (٣٦٣) إدارياً من

مختلف الوزارات، وقد أظهرت الدراسة أن درجة الولاء المهني لدى الإداريين كانت مرتفعة جداً، وكانت الفروق في الولاء المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما أظهرت فروقاً في الدرجة الكلية للولاء المهني تبعاً للمؤهل العلمي، ولصالح مؤهل الماجستير.

وفحص وايتنبرغ (Wittenberg ,2003) العلاقة بين الانتماء التنظيمي وفاعلية حدود الاتصال للعاملين والرضا عن الاتصالات، وتوصل إلى أن الموظفين ذوي الرضا العالي عن الاتصالات في المؤسسة التي يعملون بها، مع فهم الاتصال لديهم مستوى عالٍ من الانتماء التنظيمي، كما وجدت أن العلاقة بين الانتماء التنظيمي وفاعلية حدود الاتصالات والرضا عن الاتصالات كانت متوسطة.

وحاول عياد (٢٠٠٥) التعرف إلى واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكون مجتمع الدراسة من (٣٢١)عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقام الباحث بتطوير أداة لقياس واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية، واستخدام استبانة بورتر وزملائه(١٩٧٤) لقياس مستوى الانتماء بعد أن تم التأكد من صدقهما وثباتهما، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم كان مرتفعا، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي(٣,٩) والانحراف المعياري (٦٧,٠)، كما بلغ المتوسط الحسابي للانتماء التنظيمي في جامعة القدس(٣,٨٧)، وفي جامعة بيت لحم (٣,٩٩، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (α≥٠,٠٥) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة نحو واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية والانتماء التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى كل من (متغيرات الجنس، والجامعة، والكلية، والمؤهل العلمي، والخبرة)، هذا وبينت أن هناك علاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً بين سلوكيات الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية والانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم.

كذلك أجرى غنيم (٢٠٠٧) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية وأثر متغيرات (الجنس، والتحصيل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والكلية، وسنوات الخبرة، والعمر) على العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي. وتكونت الدراسة من (١٤٤) عضو هيئة تدريس. وأشارت النتائج إلى أن مستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي عند أعضاء الهيئة التدريسية كان مرتفعاً، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، والرتبة الأكاديمية والكلية.كذلك بينت الدراسة عدم وجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى متغيرات الخبرة، والعمر، ومعدل الدخل بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت الانتماء المهني تبين أن الانتماء التنظيمي يعتبر من أهم العوامل التي يقوم عليها العمل الإداري وتهدف إلى تحسين مستوى المؤسسة وتطورها وبناء جسور الثقة والمحبة بين العاملين والطلبة والمجتمع، وبما أن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع قليلة وخاصة في المجال الإداري فقد كان سبباً لإجراء هذه الدراسة. من هنا جاءت هذه الدراسة لمعرفة درجة انتماء العاملين، والعوامل المتعلقة بانتمائهم، والمشاكل التي يواجهونها من أجل ضمان عطائهم وإخلاصهم وتفانيهم في تحقيق أهداف المجتمع وتزويده بكفاءات علمية وأخلاقية وإدارية عالية.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتحدث عن عنصر مهم لا بد من تواجده في أي مؤسسة ناجحة وتخص أهم المؤسسات في الوطن، ألا وهي الجامعات، بهيئاتها التدريسية والإدارية والتي يقع على عاتقها صنع بناة المجتمع والإسهام في تطوير كافة مناحي الحياة فيه.

ويمكن إيجاز أهمية هذه الدراسة بما يلي:

١-إنها محاولة أكاديمية علمية لتحديد مستوى الولاء التنظيمي للعاملين في جامعتي القدس والنجاح بما يساعد إدارة الجامعة على رفع مستوى أدائها العام باستخدام الولاء التنظيمي كأداة لذلك.

٢-إنها محاولة جادة لمساعدة إدارات الجامعتين في وضع الخطط المناسبة وعلى راسها الكادر البشري وتطويره وتنميته.

٣- يتوقع من نتائج هذه الدراسة زيادة اهتمام إدارة الجامعات بموضوع الانتماء الوظيفي والمهني للعاملين، والعمل على تحسينه.

٤.يتوقع من خلال نتائج هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الانتماء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي القدس والنجاح كنموذجين من جامعاتنا الفلسطينية.

٥. يتوقع من خلال نتائج هذه الدراسة مساعدة الباحثين في المجال الإداري بشكل عام والجامعي بشكل خاص في إجراء بحوث جديدة في هذا المجال.

٦. تعتبر هذه الدراسة إسهاما في إغناء المكتبة الفلسطينية والعربية بموضوع علمي بحثي حول أهمية الانتماء المهني التنظيمي في تطور المؤسسات.

مشكلة الدراسة:

لأهمية الدور الذي تلعبه الجامعات كان لا بد من الاهتمام بدراسة مستوى الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتين من أهم وأكبر الجامعات الفلسطينية، وهما جامعة القدس والنجاح الوطنية، ومدى تأثرهم بالمتغيرات الديمغرافية، ومعرفة أهم المقترحات لتطوير انتماء العاملين وأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعتين، ومعرفة أهم المعوقات التي تقلل من انتماء العاملين في الجامعتين.

ولأهمية هذا الموضوع كان لا بد من إجراء دراسة علمية بحثية.

إن مشكلة هذه الدراسة تكمن في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١- ما درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس؟

٢- ما أثر متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، والخبرة، والمركز الوظيفي والجامعة، والكلية في التأثير على انتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية

في جامعتي النجاح الوطنية والقدس؟

٣- ما أهم المقترحات التي تزيد الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس ؟

٤- ما المعوقات التي تقلل من الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس ؟

فرضيات الدراسة:

سعت الدراسة إلى فحص الفرضيات الصفرية الآتية:

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس و النجاح الوطنية تعزى لمتغير الجنس

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس و النجاح الوطنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس و النجاح الوطنية تعزى لمتغير الدرجة العلمية والإدارية.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥)في الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس و النجاح الوطنية تعزى لمتغير الخبرة.

٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥)في الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس و النجاح الوطنية تعزى لمتغير المركز التنظيمي.

٦- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس و النجاح الوطنية تعزى لمتغير الجامعة.

٧- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq$٠,٠٥) في درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس و النجاح الوطنية تعزى لمتغير الكلية.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١- التعرف إلى درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس النجاح الوطنية.

٢- بيان أثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والدرجة، والخبرة، والمركز الوظيفي، والجامعة، والكلية) على درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس والنجاح الوطنية.

٣- التعرف إلى العوامل التي تزيد من انتماء أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس والنجاح الوطنية.

٤- التعرف إلى المعيقات التي تقلل من انتماء أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس والنجاح الوطنية.

تم تحديد إطار هذه الدراسة بالأبعاد الآتية:

١- **البعد الزمني**:تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الأول ٢٠٠٦/٢٠٠٧

٢- **البعد المكاني**: تم إجراء هذه الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي القدس و النجاح الوطنية.

٣- **بعد الأداة**: تم إجراء صدق وثبات الأداة وهي من المحددات التي تؤثر على نتائج هذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة

الانتماء التنظيمي: عبارة عن الانسجام والإحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته والالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها، والارتباط بها، والحرص على عدم تركها والبقاء فيها والتفاعل بين أهدافه وأهدافها.(سلامة، ٢٠٠٣).

أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية : هم أولئك الأشخاص الذين يعملون في جامعتي النجاح الوطنية والقدس في مجال التدريس والإدارة في فلسطين.

التعريف الإجرائي : ويقصد به الدرجة التي يتم الحصول عليها من أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية من موظفي جامعة النجاح الوطنية والقدس على المقياس المعد لهذه الدراسة.

الطريقة وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: لقد تم استخدام المنهج الوصفي للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لتحليل نتائج الدراسة وذلك لملاءمته لأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعتي النجاح الوطنية والبالغ عددهم حوالي(٩٠٠) موظف أكاديمي وإداري، وثانياً من جميع العاملين في جامعة القدس والبالغ عددهم حوالي (٩٥٠) موظفاً بوظيفة كاملة أكاديمي وإداري.

عينة الدراسة: تم اختيارالعينة بالطريقة العشوائية الطبقية وتكونت من (١٨٪) من أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس، وبهذا تكون عينة الدراسة ما يعادل (٣٣٣) أكاديمياً وإدارياً وزعت عليهم الاستبانات وتم استرجاع (٣١١) استبانة منها (٣٢)

غير كاملة تم استثناؤها، وبهذا تكون عينة الدراسة التي تم استخدامها في التحليل الإحصائي (٢١٩) استبانة وتعتبر عينة الدراسة ممثلة (٨٤٪). ويبين الجدول (١) خصائص أفراد عينة الدراسة.

الجدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها:

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٧٣	%٦٢
	أنثى	١٠٦	%٣٨
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	٨٨	%٣١,٥
	ماجستير	٩٩	%٣٥,٥
	دكتوراه	٩١	%٣٢,٥
الدرجة	السادسة بكالوريوس فما دون	٨٦	%٣٠,٥
	الخامسة ماجستير	٦٧	%٢٤,٠
	الرابعة ما يعادل محاضر	٢٠	%٧,٢
	الثالثة ما يعادل أستاذ مساعد	٥٤	%١٩,٤
	الثانية ما يعادل أستاذ مشارك	٤١	%١٤,٧
	الأولى ما يعادل أستاذ دكتور	١١	%٣,٩
الخبرة	١-٥ سنوات	١٠٧	%٣٨,٤
	٦-١٠ سنوات	٦٠	%٢١,٥
	١١-١٥ سنة	٣٣	%١١,٨
	أكثر من ١٥ سنة	٧٩	%٢٨,٣
المركز الوظيفي	إداري	١١٣	%٤٠,٥
	أكاديمي	١١٥	%٤١,٢
	إداري وأكاديمي	٥١	%١٨,٣
الجامعة	النجاح	١٤٧	%٥٢,٧
	القدس	١٣٢	%٤٧,٣
الكلية	إنسانية	١٩٢	%٦٨,٨
	علمية	٨٧	%٣١,٢

أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة وثباتها

اعتمد الباحثان على صدق المحكمين للتأكد من صدق أداة الدراسة، حيث عرضت الأداة على عشرة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من الجامعتين. وكانت استجابات المحكمين تشير إلى أن الفقرات صالحة وتقيس فعلا ما أعدت من أجل قياسه. أما فيما يتعلق بثبات الاستبانة فقد تم استخراج معامل الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا إذ بلغ (٠,٨٠) واعتبرت هذه القيمة مقبولة كدلالة على ثبات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة.

تصميم الدراسة وتشمل:

المتغيرات المستقلة: الجنس، والمؤهل العلمي، والدرجة العلمية، والخبرة، والمركز الوظيفي، والجامعة، و الكلية.

المتغير التابع: الانتماء التنظيمي.

المعالجة الإحصائية

من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها المختلفة، فقد استخدم الباحثان الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للوصول إلى النتائج حيث تم استخدام المعالجات التالية:

١ - المتوسطات الحسابية والنسب المئوية واختبار (t.test) لمجموعتين مستقلتين.

٢ - اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شيفيه للمقارنات البعدية

٣ - معادلة ألفا- كرونباخ لحساب الثبات.

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس: ما درجة الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، والدرجة لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الانتماء التنظيمي والجدول (٢) يوضح ذلك.

من أجل تفسير النتائج تم اعتماد الدرجات الآتية:

١ - متوسط حسابي ٤ فأكثر أو(٨٠٪) فأكثر تساوي كبيرة جدا

٢ - متوسط حسابي (٣,٥ - ٣,٩٩) أو (٧٠- ٧٩,٩٪) تساوي كبيرة

٣ - متوسط حسابي(٣-٣,٤٩) أو (٦٠-٦٩,٩٪) يدل على درجة متوسطة

٤ - متوسط حسابي أقل من (٢,٥-٢,٩٩) أو(٥٠- ٥٩,٩٪) يدل على درجة قليلة

٥ - متوسط حسابي أقل من (٢,٥) أو (اقل من ٥٠٪) يدل على درجة قليلة جدا

الجدول (٢)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسبة المئوية، والدرجة لفقرات مقياس الانتماء التنظيمي حسب استجابات أفراد العينة.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
١	أشعر بان الجامعة التي أدرس أوأعمل بها تمثل جزءا من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها	٤,٠١	١,١٥	٨٠,٢	كبيرة جدا
٢	أعامل المراجعين من الطلبة وغيرهم بكياسة تجلب السمعة الحسنة للجامعة التي أعمل بها	٤,٤٠	٠,٨٥	٨٨,٢	كبيرة جدا
٣	أفضل مصلحة الجامعة على مصلحتي الشخصية	٣,٨٢	٠,٩٤	٧٦,٤	كبيرة
٤	أقوم بنشر الأفكار التي هي لمصلحة الجامعة وتعميمها على الجميع ليشاركوا في تطبيقها	٤,٢٢	٠,٧٣	٨٤,٤	كبيرة جدا
٥	أؤمن بان الإدارة مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات التي تقرها المؤسسة وتعتمدها.	٤,٣٧	٠,٧٥	٨٧,٤	كبيرة جدا
٦	تشجع الجامعة على إيفاد المدرسين أو الإداريين إلى حضور مؤتمرات وندوات وذلك لتطوير قدرات العاملين الإدارية والتعليمية.	٣,٦٦	١,١٤	٧٣,٢	كبيرة
٧	أحافظ على ممتلكات الجامعة التي أعمل بها كما أحافظ على ممتلكاتي الخاصة.	٤,٥٠	٠,٦٧	٩١,٦	كبيرة جدا
٨	التعامل داخل المؤسسة التي أعمل بها يتسم بالموضوعية والشفافية العالية.	٣,٦٣	١,١٩	٧٩,٦	كبيرة
٩	إدارة الجامعة تحاسب كل موظف أو عضو هيئة تدريس على أساس إخلاصه في العمل وليس على أساس هفوات العمل.	٣,١٣	١,١٩	٦٢,٦	متوسطة
١٠	لدي الاستعداد لبذل مزيد من الجهود لتحقيق أهداف الجامعة التي أعمل بها.	٤,١٦	٠,٩٧	٨٣,٢	كبيرة جدا
١١	تستعين الجامعة بالخبراء والمستشارين الأجانب لتطوير الجامعة بدلا من العاملين فيها	٣,١٩	١,١٤	٦٣,٨	متوسطة
١٢	مهمتي العمل على نجاح الجامعة التي أعمل بها والمحافظة على سمعتها الجيدة.	٤,٤٠	٠,٦٧	٨٨	كبيرة جدا
١٣	أتأخر بعد محاضراتي أو دوامي إذا ما اقتضت ضرورة العمل لذلك.	٤,١٠	١,١٨	٨٢	كبيرة جدا
١٤	أشعر بتفاوت كبير بين أهدافي الخاصة وأهداف الجامعة التي أعمل بها.	٣,٢٧	١,٢٣	٦٥,٤	متوسطة
١٥	أتابع أي ملاحظات أو أي شكاوى تخص الجامعة وأبذل ما في وسعي لحلها.	٣,٧٩	١,٠٢	٧٥,٨	كبيرة
١٦	أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من أن ما أقوم به دون ما أتقاضى من راتب.	٣,٤١	١,٣٥	٦٨,٢	متوسطة
١٧	إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل من راتبي أرفض ترك العمل والالتحاق بالعمل الجديد.	٣,١٧	١,٤٤	٦٣,٤	متوسطة
١٨	أعتقد أن الإدارة تهتم بعضو هيئة التدريس أو الموظف في تقدمه وتوقعاته في العمل.	٣,٥٧	١,٢٦	٧١,٤	كبيرة
١٩	أشعر بان لي تأثير في المجتمع المحلي بسبب عملي في الجامعة	٣,٩٦	١,٠١	٧٤,٦	كبيرة
٢٠	أشعر بدرجة عالية من النشاط والحيوية لأنني أحد أفراد الهيئة العاملة في الجامعة.	٣,٩٦	١,٠١	٧٩,٦	كبيرة
٢١	أشعر بالاحترام والتقدير كوني أحد أفراد الهيئة العاملة في الجامعة.	٣,٩٢	٠,٩٢	٧٨,٤	كبيرة
٢٢	أعتقد إنني استطعت تحقيق أشياء مهمة في عملي في الجامعة.	٣,٨٥	١,٠٨	٧٧	كبيرة
٢٣	أتعرض لضغوط شديدة بسبب العمل المباشر مع الإدارة العليا في الجامعة.	٣,١١	١,٠٥	٥٨,٢	قليلة
٢٤	لقد ارتكبت خطأ عندما قبلت أن أعمل في هذه الجامعة.	٢,٧٦	١,٢٨	٥٥,٦	قليلة
٢٥	أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية مريحة مع زملائي في القسم أو مع رؤسائي في إدارة الجامعة.	٣,٨٣	١,١٧	٧٦,٦	كبيرة
٢٦	أشعر بالسعادة والفخر بان أتيحت لي الفرصة للعمل في هذه الجامعة.	٣,٨٨	١,٠٢	٧٦,٦	كبيرة
٢٧	أقدر ظروف هذه الجامعة لما تعانيه من مضايقات مالية بسبب الظروف التي يمر بها الشعب الفلسطيني	٣,٩٢	١,٠٦	٧٨,٤	كبيرة
٢٨	أوافق على سياسات العمل في هذه الجامعة فيما يخص الموظفين فيها.	٣,٤٠	١,٠٨	٦٨	متوسطة
٢٩	أي تغيير سلبي على وضعي الوظيفي في الجامعة سيدفعني للتفكير بترك العمل فيها.	٣,٢٤	١,٢٤	٦٤,٨	متوسطة
٣٠	تتطابق قيمي مع قيم الجامعة التي أعمل بها.	٣,٨٧	١,٠٥	٧٧,٤	كبيرة
٣١	تهمني سمعة الجامعة ومدى تحقيقها لأهدافها.	٤,٠٩	١,٠٩	٨١,٨	كبيرة جدا
٣٢	تعتبر هذه الجامعة من أفضل المؤسسات الفلسطينية التي يمكن العمل فيها.	٣,٤٩	١,٠٧	٦٩,٨	متوسطة
٣٣	إنني على استعداد لقبول أي عمل في الجامعة لكي أحتفظ بعملي بها.	٢,٩٠	١,١٢	٥٨	قليلة
٣٤	أشعر بأنني أكسب الكثير عند بقائي في الجامعة على المدى البعيد.	٣,٦٦	١,١١	٧٣,٢	كبيرة
٣٥	أبين لأصدقائي أن هذه الجامعة مميزة بما تقدمه من خدمات للعاملين فيها.	٣,٤٢	١,١٣	٦٨,٢	متوسطة
٣٦	أقدر ظروف الإدارة مما تعانيه الجامعة من مضايقات إدارية من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي	٣,٤١	١,١٧	٦٨,٢	متوسطة
	الدرجة الكلية	٣,٧١	٠,٤٠	٧٤,٢	كبيرة

يتضح من الجدول (٢) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لواقع الانتماء التنظيمي بين أعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية للعاملين في جامعتي النجاح الوطنية والقدس كان (٣,٧١) وبانحراف معياري (٠,٤٠) وبنسبة مئوية (٧٤,٢).وتشير هذه النتيجة أن درجة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في الجامعتين كانت درجة كبيرة، وكما تبين أن الفقرة"٧" أحافظ على ممتلكات الجامعة... جاءت في الترتيب الأول والفقرة "٢" أعامل المراجعين من الطلبة....جاءت في الترتيب الثاني والفقرة "١٢" مهمتي العمل على نجاح الجامعة.... جاءت في الترتيب الثالث والفقرة"٥" أومن بأن الإدارة مهنة ... جاءت في الترتيب الرابع كما تبين ان الفقرة"٣٣" إنني على استعداد لقبول أي عمل... جاءت في الترتيب الأخير تلتها الفقرة "٢٣" أتعرض لضغوط شديدة. راجع الجدول (٢).

ويرى الباحثان أن السبب الرئيسي في ارتفاع درجة الانتماء التنظيمي بالرغم من الظروف الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني تحت الاحتلال الإسرائيلي يعود إلى إيمان الهيئتين التدريسية والإدارية بأن التعليم رسالة كبيرة وأمانة عظيمة يجب القيام بها، وخاصة وأن الشعور الوطني لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية كان له الأثر الكبير في تعزيز روح الانتماء التنظيمي لهذه المؤسسات، كما أن إغلاق الاحتلال الإسرائيلي للمناطق جعل المسؤولية تتعاظم أمام إدارة الجامعات وأمام أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في تطوير هذه المؤسسات في العمل بها كتحدٍ لوجودهم، وفي استمرار عمل هذه الجامعات.وقد يعود كذلك إلى المكانة الاجتماعية والاقتصادية التي قد يوفرها العمل في هذه المؤسسات مما يزيد الانتماء عندهم وخاصة في الظروف الصعبة التي يعيشها الشعب الفلسطيني.وهذه النتائج اتفقت مع دراسة غنيم (٢٠٠٥) وسلامة (٢٠٠٣) وعورتاني (٢٠٠٣).

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (t-test) .

الجدول (٣)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تبعا لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكر	١٧٣	٣,٧٣	٠,٣٣	٢٧٧	١,٤٠	٠,١٥٩
أنثى	١٠٦	٣,٦٦	٠,٤٦			

يتضح من الجدول (٣) عدم وجود فروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، حيث كانت قيمة (ت) (١,٤) وكانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (٠,١٥٩)وهي غير دالة إحصائياً مما يعني قبول الفرضية الصفرية. من هنا يتبين أن متغير الجنس لا يؤثر على الانتماء المهني لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس.

ويرى الباحثان أن السبب يعود إلى الظروف الصعبة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني تحت الاحتلال الإسرائيلي ووحدة الوطن والثقافة جعل انتماءهم متساوياً إلى حد ما، بالإضافة إلى أن الأنظمة والقوانين في الجامعتين متشابهة حيث يتبعان أنظمة وقوانين وزارة التعليم العالي، وأيضا وحدة النظام و العبء الأكاديمي، والمحاضرات والامتحانات، والترقيات.وتتفق هذه النتيجة ونتائج دراسة عياد (٢٠٠٥) و سلامة (٢٠٠٣) والبكري(١٩٩٩) وإبراهيم (١٩٩٦) و ردايدة (١٩٨٨)، ولم تتفق مع دراسة غنيم (٢٠٠٥) و عورتاني (٢٠٠٣) والكايد (١٩٩٩) والعتيبي والسواط(١٩٩٧) ، وانانشي (١٩٨٦) .

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α=٠,٠٥) في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية، والجدول (٤) والجدول (٥) يوضحان ذلك.

الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس فما دون	٨٨	٣,٣٦	٠,٤٢
ماجستير	٩٩	٣,٦٩	٠,٤٠
دكتوراه	٩١	٣,٧٥	٠,٣٣

الجدول (٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,٢٢٧	٢	٠,١١٣	٠,٧٤٦	٠,٤٧
داخل المجموعات	٤١,٧٧	٢٧٥	٠,١٥٢		
المجموع	٤٢	٢٧٧			

ويتضح من الجدول (٥) أن الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ليست ذات دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة (ف) (٠,٧٤٦) وكانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (٠,٤٧) مما يعني قبول الفرضية الصفرية.وقد يكون ذلك بسبب أن الوضع الأكاديمي العام في الجامعتين موحد من حيث طبيعة العمل والترقيات والنمو المهني. وتتفق هذه النتائج مع دراسة

عياد (٢٠٠٥) ، ودراسة إبراهيم (١٩٩٦) ، وردايدة (١٩٨٨) ، بينما لا تتفق مع دراسة عورتاني (٢٠٠٣) التي وجدت أن الفروق لصالح حملة الماجستير.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α=٠,٠٥) في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول (٦) والجدول (٧) يوضحان ذلك.

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الدرجة العلمية .

الدرجة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
السادسة بكالوريوس فما دون	٨٦	٣,٦٢	٠,٤٢
الخامسة ماجستير	٦٧	٣,٧٨	٠,٣١
الرابعة ما يعادل محاضر	٢٠	٣,٦٦	٠,٣٥
الثالثة ما يعادل أستاذ مساعد	٥٤	٣,٦٤	٠,٤٥
الثانية ما يعادل أستاذ مشارك	٤١	٣,٧٩	٠,٣١
الأولى ما يعادل أستاذ دكتور	١١	٣,٩٦	٠,١٩

الجدول (٧)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الدرجة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٢,٣	٥	٠,٤٦	٣,١٩	٠,٠٠٨
داخل المجموعات	٣٩,٧	٢٧٣	٠,١٤		
المجموع	٤٢	٢٧٨			

يتضح من الجدول (٧) أن الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الدرجة كانت ذات دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة (ف) (٣,١٩) وكانت قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (٠,٠٠٨) مما يعني رفض الفرضية الصفرية. ولتحديد لصالح من كانت هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفية (Scheffe) والجدول رقم (٨) يبين ذلك.

الجدول (٨)

نتائج اختبار شيفية على مقياس الانتماء التنظيمي تبعا لمتغير الدرجة العلمية

(I) الدرجة أو ما يعادلها	(J)	(I)-(J)= الفرق في المتوسطات	الدلالة الإحصائية	لصالح حملة
السادسة: بكالوريوس فما دون	الخامسة: ماجستير	-٠,١٦	٠,٠٠٩	الماجستير
السادسة: بكالوريوس فما دون	الثانية: ما يعادل أستاذ مشارك	-٠,١٧	٠,٠٢	أستاذ مشارك
الخامسة ماجستير	الثالثة: ما يعادل أستاذ مساعد	٠,١٤	٠,٠٣٨	الماجستير
الأولى: ما يعادل أستاذ دكتور	السادسة: بكالوريوس فما دون	-٠,١٤	٠,٠٣٥	أستاذ دكتور
الأولى: ما يعادل أستاذ دكتور	الثالثة: ما يعادل أستاذ مساعد	-٠,١٢	٠,٠١	أستاذ دكتور
الأولى: ما يعادل أستاذ دكتور	الرابعة: ما يعادل محاضر	-٠,١٢	٠,٠٠٦	أستاذ دكتور

ويرى الباحثان أن ذلك يعود إلى أنه كلما زادت الدرجة العلمية وزاد الراتب وزاد التقدير، والاحترام، وتحسنت المعاملة مع عضو هيئة التدريس أو الإداري مما سبب زيادة الانتماء التنظيمي لهم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة سلامة (٢٠٠٣) والعورتاني (٢٠٠٣) والبكري (١٩٩٠)، وهذا لا ينطبق على الأستاذ المساعد وقد يعود ذلك لكثرة الضغط عليه لعمل أبحاث علمية مما يسبب له قلة الشعور بالانتماء التنظيمي أسوة بزملائه من حملة الشهادات العلمية العليا، وقد يعود إلى أن أغلب الإداريون من حمله شهادة الماجستير قد وصلوا إلى درجه أعلى من رتبه أستاذ مساعد، وذالك بسبب طول فتره خبرتهم في المؤسسة التي يعملون بها.

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α=٠,٠٥) في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة. ويبين الجدول (٩) والجدول (١٠) نتائج تحليل التباين.

الجدول (٩)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١-٥ سنوات	١٠٧	٣,٦٦	٠,٣٨
٦-١٠ سنوات	٦٠	٣,٦٧	٠,٤٦
١١-١٥ سنة	٣٣	٣,٨٣	٠,٣٢
أكثر من ١٥ سنة	٧٩	٣,٧٤	٠,٣٤

الجدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,٩١	٣	٠,٣٠٥	٢,٠٤	٠,١٠٩
داخل المجموعات	٤١	٢٧٥	٠,١٥		
المجموع	٤٢	٢٧٨			

ويتبين من الجدول (١٠) أن الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية

والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة ليست ذات دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة (ف) (٢,٠٤) وكانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (٠,١٠٩)، مما يعني قبول الفرضية الصفرية.وقد يعود ذلك إلى أن الخبرة ليس لها دور كبير في ارتفاع الراتب والمركز الوظيفي أو الإداري، لأن ذلك يتحدد بالدرجة الإدارية والرتبة العلمية والتعيين من قبل إدارة الجامعة.

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المركز الوظيفي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية.

الجدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المركز الوظيفي

المركز الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
إداري	١١٣	٣,٦٦	٠,٤٣
أكاديمي	١١٥	٣,٧٢	٠,٣٤
إداري وأكاديمي	٥١	٣,٧٧	٠,٣٦

الجدول (١٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المركز الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,٤٤	٢	٠,٢٢	١,٤	٠,٢٣
داخل المجموعات	٤١,٥	٢٧٦	٠,١٥		
المجموع	٤٢	٢٧٨			

يتضح من الجدول (١٢) أن الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير المركز الوظيفي ليست ذات دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة (ف) (١,٤) وكانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (٠,٢٣) مما يعني قبول الفرضية الصفرية. وقد يعود ذلك حسب علم الباحثين إلى مشاركة جميع العاملين بما فيهم أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين في التحديات التي تواجه الجامعات الفلسطينية وإلى قربهم من هموم الطلبة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ردايدة(١٩٨٨) وتختلف مع دراسة سلامة (٢٠٠٥) والعضايلة (١٩٨٥) ويرى الباحثان أنه لا توجد فروق كبيرة أو حواجز بين الإداريين و الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، لأن معظم المديرين ورؤساء الأقسام ومديري الدوائر يعاملون أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية باحترام وتقدير وعلى أسس ديمقراطية مما جعل الفروق قليلة جداً .

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الجامعة. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ف) للعينات المستقلة (t-test) للكشف فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية .

الجدول (١٣)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الجامعة

الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
النجاح	١٤٧	٣,٧٨	٠,٣	٢٧٧	٣,٣٦	٠,٠٠١
القدس	١٣٢	٣,٦٢	٠,٤٢			

* دال عند مستوى (α =٠,٠٥)

ويتضح من الجدول (١٣) أن الفروق في متوسطات استجابات متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الجامعة، ذات دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة (ت) (٣,٣٦) وكانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (٠,٠٠١) وهي ذات دلالة إحصائية مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. وقد كانت الفروق لصالح جامعة النجاح.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن عدد العاملين في جامعة النجاح وخاصة الإداريين أقل عدداً من جامعة القدس، هذا مع العلم أن عدد الطلبة في جامعة النجاح حوالي ١٤,٠٠٠ طالب وطالبة، وفي جامعة القدس حوالي ٨٠٠٠ أيضا، كما أن جامعة النجاح تعمل على تدعيم العلاقات الاجتماعية من خلال مشاركة الإدارة في النشاطات والمناسبات الاجتماعية مما تقوي الروابط بين العاملين في الجامعة، بالإضافة إلى أن أهم سبب وهو التزام جامعة النجاح بدفع الرواتب وساعات العمل الإضافية بانتظام للعاملين في الجامعة.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=٠,٠٥) في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الكلية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (t-test)

الجدول (١٤)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الكلية

الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
علمية	١٩٢	٣,٧٦	٠,٣٦	٢٧٧	٣,٣	٠,٠٠١
إنسانية	٨٧	٣,٥٩	٠,٤٢			

* دال عند مستوى (α =٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٤) أن الفروق في متوسطات استجابات أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس على مقياس الانتماء التنظيمي تعزى لمتغير الكلية، ذات دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة (ت) (٣,٣) وكانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب (٠,٠٠١) وهي ذات دلالة إحصائية مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، وقد كانت الفروق لصالح الكليات العلمية.

إن سبب ذلك يعود إلى تمتع بعض أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية بمميزات وتسهيلات، وتقدير أكثر من أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الإنسانية من قبل إدارة الجامعتين مما زاد من درجة انتمائهم للجامعتين.

ثالثا : للإجابة عن السؤال الثالث : ما المقترحات التي تزيد من الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس ؟ أجاب عنه (١٦٥) من إفراد العينة أي ما نسبته (٤٨,٨٪) وتم تصنيف الاجابات حسب أهميتها إلى ما يلي :

١ - زيادة الرواتب بما يتناسب مع غلاء المعيشة

٢ - دعم البحث العلمي للعاملين في الجامعة للمساعدة في عملية الترقية

٣ - رفع سن التقاعد إلى سن (٧٠)، وزيادة المكافأة السنوية، وبدل سنوات الخدمة.

٤ - العمل على قانون للضمان الاجتماعي في الجامعات الفلسطينية.

٥ - احترام وتقدير العاملين من قبل إدارة الجامعة.

٦ - وضع الرجل المناسب في المكان المناسب والبعد عن الحزبية في التعيينات.

٧ - عمل لقاءات مع أعضاء الهيئة التدريسية لمناقشة مشاكل المدرسين و الإداريين والعمل على حلها.

٨ - العمل على زيادة التفرغ العلمي بين الجامعات ضمن برنامج (Sabbatical) في الجامعات وأن تشمل الاستاذ المساعد عضو هيئة التدريس أن يأخذ (Sabbatical) .

٩ - استمرار التأمين الصحي لأعضاء الهيئة التدريسية.

رابعا: للإجابة عن السؤال الرابع: ما المعوقات التي تقلل من الانتماء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح الوطنية والقدس ؟

أجاب عنه(١٢٩) من أفراد العينة أي ما نسبته (٣٠,٢٪) وتم تصنيف الاجابات إلى ما يلي:

١ - إدارية وتتلخص في استخدام أساليب دكتاتورية في إدارة بعض الأقسام والعمادات والجامعة.

٢ - مالية وتتلخص في عدم تناسب الراتب مع غلاء المعيشة وعدم دفع الرواتب في وقتها بسبب سياسة الاحتلال الإسرائيلي.وسوء الإدارة.

٣ - إنسانية وتتلخص في عدم تقدير ظروف العاملين واحترامهم من قبل الإدارات العليا.

٤ - خدماتي وتتلخص في عدم توفر أجهزة، ومكاتب مناسبة للعاملين.

٦ - المكافآت والحوافز وتتلخص في صعوبة نظام الترقيات وعدم عدالتها، وقلة الحوافز والمكافآت المقدمة من الجامعات

٧ - إشراف وتوجيه وتتلخص في عدم تفويض صلاحيات مناسبة لرؤساء الأقسام ومديري الدوائر، وأعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية تتناسب مع مراكز حجم مسؤولياتهم الإدارية والأكاديمية.

٨ - الصراعات السياسية والحزبية مما يؤدي إلى عدم توفر مناخ أكاديمي مناسب.

٩ - علمية وتتلخص في عدم تشجيع أعضاء الهيئة الإدارية للبحث العلمي، وعلى حضور المؤتمرات العلمية، والندوات.

التوصيات

١ - ينبغي على إدارة الجامعتين العمل على زيادة الانتماء الوظيفي لدى العاملين من خلال زيادة الرواتب بما يتفق وغلاء المعيشة، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية، وزيادة العلاقات الاجتماعية من خلال دعم الحفلات الاجتماعية بين العاملين في الجامعتين.

٢ - زيادة الخدمات المقدمة لأعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية من وسائل راحة مثل توفير أجهزة كمبيوتر ومكاتب مناسبة وغيرها.

٣ - ينبغي على إدارة الجامعتين العمل على تحديث الأنظمة والتعليمات، وتطوير أنظمة الترقيات والحوافز لأعضاء الهيئتين الإدارية والتدريسية.

٤ - دعم مخصصات البحث العلمي، والمؤتمرات العلمية، والندوات.

٥ - استخدام الأساليب الديمقراطية في إدارة المؤسسات مما يشجع الاطمئنان النفسي والاستقرار لدى العاملين في الجامعة، ويطور أساليب النقد الإيجابية التي تساهم في تطوير المؤسسة.

٦ - العمل على زيادة الاطمئنان النفسي لدى العاملين وذلك برفع سن التقاعد إلى سن ٧٠ عاما، والعمل على الضمان الاجتماعي والصحي لهم.

٧ - تسهيل عملية التفرغ العلمي لدى العاملين في الجامعتين مع إمكانية النظر في ان يسمح لهم أكثر من سنة للتفرغ العلمي خلال حياة الموظف.

٨ - إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات الفلسطينية والعربية في الانتماءالتنظيمي عند العاملين فيها، ومعرفة أسباب عدم الانتماء في هذه المؤسسات وكيفية زيادته.

المراجع:

إبراهيم،حسن وعنبتاوي، سمر.(١٩٨٢): أنماط استخدام الهيئة التدريسية في إطار نمائي: بعض الاستنتاجات الأولية في جامعة الكويت. مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت، لبنان.

إبراهيم، وفاء محمد.(١٩٩٦): تأثير مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية على الولاء التنظيمي عند معلمي المدارس الثانوية في محافظة بيت لحم وأريحا، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

الجرباوي، علي. (١٩٨٦): الجامعات الفلسطينية بين الواقع والمتوقع –جمعية الدراسات العربية، القدس، فلسطين.

ردايدة، صالح حسن. (١٩٨٨): الولاء التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية لأعضاء الهيئات التدريسية قي كليات المجتمع الحكومية، جامعة اليرموك، اربد، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).

رشيد، عبد الرازق.(١٩٨٤): مشكلات الطلبة الفلسطينية في جامعة النجاح الفلسطينية بنابلس، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

سلامة، انتصار محمد طه.(٢٠٠٣): مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. جامعة النجاح، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

طناش، سلامة.(١٩٩٠):"الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية". مجلة دراسات الجامعة الأردنية، (١٧) ص ٢٢٩-٢٤٩.

عبد العزيز، حمزة خالد.(١٩٩٤): سياسة التوظيف وأثرها على الولاء التنظيمي للموظفين الإداريين في الجامعات الأردنية الرسمية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن. . (رسالة ماجستير غير منشورة).

ألعبيدي، رائد عبد الخالق.(١٩٨٩): الولاء التنظيمي وأثره على أداء العاملين، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق. (رسالة ماجستير غير منشورة).

العتيبي, سعود محمد، والسواط، طلق عوض الله. (١٩٩٧): "الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه"، مجلة الإداري، العدد (٧٠)، سبتمبر.

عساف، عبد.(٢٠٠٣): مجالات التوتر والضغط النفسي عند أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي النجاح وبيرزيت أثناء انتفاضة الأقصى نتيجة العدوان الإسرائيلي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، (١٧)، (١) ،ص ص ١-٣٠.

عمار، حامد. (١٩٩٦): الجامعة بين الرسالة والمؤسسة، مكتبة الدار العربية للكتاب، القاهرة، مصر.

عورتاني، مأمون عبد القادر.(٢٠٠٣): العلاقة بين الولاء المنهي والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

عياد، محمد يوسف محمد.(٢٠٠٥): واقع الاتصال الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعتي القدس وبيت لحم، القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

عيسوي،عبد الرحمن.(٢٠٠٤): علم النفس المهني الصناعي، دراسات للنشر، عمان، الأردن.

الطاهر، يوسف محمد. (١٩٩٨): المشاركة في صنع القرار التربوي كواقع ومتطلبات في المدارس الحكومية في مدارس رام الله والبيرة وأثره على الأبناء، جامعة بيرزيت، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).

غنيم، يوسف.(٢٠٠٧): العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية. بحوث المؤتمر الثالث للاتحاد نقابات اساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية ، الجودة والتميز والاعتماد في المؤسسات التعليم العالي، م (١). ص ٢٤-٥٦ .

القريوتي، محمد قاسم.(١٩٩٧): السلوك التنظيمي – دراسة السلوك القروي والجماعي في المنظمات الإدارية، عمان، الأردن.

كامل. محمد. والبكري. سالم.(١٩٩٠): "دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة"، مجلة الإدارة، (٢٣)، (١)، ص.ص ٧٨– ٩١.

الكايد، جعفر احمد.(١٩٩٩): الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية. جامعة اليرموك، اربد، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).

اللوزي، موسى. (١٩٩٠): التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للنشر، عمان.

المدهون، موسى، والجزراوي، إبراهيم.(١٩٨٥): تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجيا إدارة العاملين والجمهور، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن.

المعاني، أيمن عودة. (١٩٩٠): أثر الولاء التنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين في الوزارات الأردنية، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).

المعاني، أيمن عودة. (١٩٩٦): الولاء التنظيمي: سلوك منضبط وإنجاز مبدع، مركز أحمد ياسين، عمان.

المعشر، زياد.(٢٠٠٣): "قياس وتحليل الولاء التنظيمي وضغوط العمل في الإدارات الحكومية في محافظات الشمال في الأردن– دراسة ميدانية تحليلية" مجلة دراسات، (٣٠)، (١).

References

Anchanchi, King Chan, (1986):"Communication, job satisfaction & organizational at business college faculty", dissertation Abstract International.Vol.46. No.12.P P 3774.

Bowles. J.K. (1983): An Investigation of organizational commitment satisfactions & Intent to remain among Faculty of selected Tennese institution of higher education, Di ss. Abs international , 44 (4), P p : 222 - 238.

Buchanan, B. (1974). Building Organizational commitment: this socialization of managers in work organization, Administration Science Quarterly, Num19 (4), 533 - 546.

Carenge Foundation for Advancement of Teaching Change, 1985; 17: No.4, 31-34

Carry L., Cooper & Denek Tomington, (1979) "Strategies for Relieving Stress at work," Personal Management", Vol. 11.no.6

Davis, Keith & Newstorm, John, (1985). Human behavior at work: Organizational behavior, 7th, ed. Mc Graow - Hill Book Company, New York.

Friedman, L.A, (1991), High and low burn out school culture aspects of teacher burn out. Jo of educational research, 84 (6), 325 - 332.

Jauch, L. R, glueck, W.F, & Osborn, R.N.(1978). Organizational loyalty, Professional commitment & Academic research productivity, Academy of management Jo, 21, (1), 84 - 92.

Morris, J & J., Sherman, (1981), Generalize ability of an organizational commitment model, Academy of management, Jo, 24: 512 - 525.

Murphy, "job satisfaction and organizational citizenship behavior: a study of Australian human – service professional", Journal of Managerial Psychology" Vol.17, Num.4, 2002, pp287-297.

Porter, L. Steers, R, Mowday, R & Boulian, P. (1974), Organizational commitment, Job satisfaction & Turnover. Among Psychiatric Technicians. Jo of Applied Psychology, P 59.

Reyes, Pedro, Imber Michael (1992). Teachers perceptions of the Fairness of their work & their commitment, Job satisfaction & morale implications for teacher evaluation, Jo of personal examination in education, V5, n 3 p. 291 – 302. www.lib.umi.com/dissertation/fullcit/3116803Robbins, Stephen, organizational behavior, (Prentice Hall, 2003) Management Journal, 21, (1), 84-92.

Tarter, C., J., & Hoy, W., K., (1989). Principal Leadership & organizational commitment: the principal must deliver. Planning & changing, 1(3), 130 – 139.

Rozenholtz, S. (1990). Work place conditions that affect teacher quality & commitment: Teacher induction programs. The elementary school Jo, 89, (4), 421 – 439/

Steers, R., M., (1977). Antecedents & outcomes of Organizational commitment to organization, Administrative Sciences Quarterly, 22: 143 – 150

Wittenberg, C. (2003). Organizational Commitment: The Inter play of Communation Relationship Satisfaction & Boundary- Spanning Activity.

Woodleith, K & Jant zi, D, (1994). Transformational leadership & teacher's commitment to change. In Richard sager & Bruce G. Barnett (eds) the principal a transformed leader, California Corwing, Press, Inc.

استبانه

السادة / أعضاء الهيئة التدريسية والإداريين المحترمين،،

يقوم الباحثان بإجراء دراسة حول " الانتماء المهني لدى أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في جامعتي النجاح والقدس "،

لذا أرجو التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانه حسب طبيعة العمل، كعضو هيئة تدريس أو إداري، حيث إن المعلومات الواردة من طرفكم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع الشكر والتقدير،،

الباحثان
د. عبد عساف
د. سهير صباح

المعلومات الأولية:

الرجاء وضع دائرة حول الرقم الذي ينطبق عليك:

أ- الجنس: ١- ذكر ٢- أنثى

ب- المؤهل العلمي:
١- بكالوريوس فما دون ٢- ماجستير ٣- دكتوراة

ج- الدرجة:
١- السادسة بكالوريوس فما دون ٢- الخامسة ماجستير ٣- الرابعة ما يعادل محاضر
٤- الثالثة ما يعادل أستاذ مساعد ٥- الثانية ما يعادل أستاذ مشارك
٦- الأولى ما يعادل أستاذ دكتور

د- الخبرة:
١- (١-٥) سنة ٢- (٦-١٠) سنة
٣- (١١-١٥) سنة ٤- أكثر من ١٥ سنة

هـ- المركز الوظيفي:
١- إداري ٢- أكاديمي ٣- إداري وأكاديمي

و- الجامعة: ١- جامعة النجاح الوطنية ٢- جامعة القدس

ي- الكلية: ١- انسانية ٢- علمي

يرجى وضع إشارة (x) الذي يتفق مع رأيك وذلك أمام كل فقرة من الفقرات الآتية:

#	الفقرة	أوافق جدا	أوافق	محايد	معارض	معارض جدا	ملاحظات
١	أشعر بأن الجامعة التي أدرس أوأعمل بها تمثل جزءا من حياتي ومن الصعب إبتعادي عنها						
٢	أعامل المراجعين من الطلبة وغيرهم بكياسة تجلب السمعة الحسنة للجامعة التي أعمل بها						

٣	أفضل مصلحة الجامعة على مصلحتي الشخصية					
٤	أقوم بنشر الأفكار التي هي لمصلحة الجامعة وتعميمها على الجميع ليشاركوا في تطبيقها					
٥	أؤمن بأن الإدارة مهنة تعتمد على الأنظمة والقوانين والتعليمات التي تقرها المؤسسة وتعتمدها.					
٦	تشجع الجامعة على إيفاد المدرسين أو الإداريين إلى حضور مؤتمرات وندوات وذلك لتطوير قدرات العاملين الإدارية والتعليمية.					
٧	أحافظ على ممتلكات الجامعة التي أعمل بها كما أحافظ على ممتلكاتي الخاصة.					
٨	التعامل داخل المؤسسة التي أعمل بها يتسم بالموضوعية والشفافية العالية.					
٩	إدارة الجامعة تحاسب كل موظف أو عضو هيئة تدريس على أساس إخلاصه في العمل وليس على أساس هفوات العمل.					
١٠	لدي الإستعداد لبذل مزيد من الجهود لتحقيق أهداف الجامعة التي أعمل بها.					
١١	تستعين الجامعة بالخبراء والمستشارين الأجانب لتطوير الجامعة بدلا من العاملين فيها					
١٢	مهمتي العمل على نجاح الجامعة التي أعمل بها والمحافظة على سمعتها الجيدة.					
١٣	أتأخر بعد محاضراتي أو دوامي إذا ما إقتضت ضرورة العمل لذلك.					
١٤	أشعر بتفاوت كبير بين أهدافي الخاصة وأهداف الجامعة التي أعمل بها.					
١٥	أتابع أي ملاحظات أو أي شكاوى تخص الجامعة وأبذل ما في وسعي لحلها.					
١٦	أشعر بالرضا عن عملي بالرغم من أن ما أقوم به دون ما أتقاضى من راتب.					
١٧	إذا تلقيت عرضا للعمل براتب أفضل من راتبي أرفض ترك العمل والإلتحاق بالعمل الجديد.					
١٨	أعتقد أن الإدارة تهتم بعضو هيئة التدريس أو الموظف في تقدمه في العمل.					
١٩	أشعر بأن لي تأثير في المجتمع المحلي بسبب عملي في الجامعة					
٢٠	أشعر بدرجة عالية من النشاط والحيوية لأنني أحد أفراد الهيئة العاملة في الجامعة.					
٢١	أشعر بالاحترام والتقدير كوني أحد أفراد الهيئة العاملة في الجامعة.					
٢٢	أعتقد أنني إستطعت تحقيق أشياء مهمة في عملي في الجامعة.					
٢٣	أتعرض لضغوط شديدة بسبب العمل المباشر مع الآخرين في الجامعة.					
٢٤	لقد إرتكبت خطأ عندما قبلت أن أعمل في هذه الجامعة.					
٢٥	أملك القدرة على إيجاد أجواء نفسية مريحة مع زملائي في القسم أو مع رؤسائي في إدارة الجامعة.					
٢٦	أشعر بالسعادة والفخر بأن أتيحت لي الفرصة للعمل في هذه الجامعة.					
٢٧	أقدر ظروف هذه الجامعة لما تعانيه من مضايقات مالية بسبب الظروف التي يمر بها الشعب الفلسطيني					
٢٨	أوافق على سياسات العمل في هذه الجامعة فيما يخص الموظفين فيها.					
٢٩	أي تغيير سلبي على وضعي الوظيفي في الجامعة سيدفعني للتفكير بترك العمل فيها.					
٣٠	تتطابق قيمي مع قيم الجامعة التي أعمل بها.					

٣١	تهمني سمعة الجامعة ومدى تحقيقها لأهدافها.						
٣٢	تعتبر هذه الجامعة من أفضل المؤسسات الفلسطينية التي يمكن العمل فيها.						
٣٣	إنني على إستعداد لقبول أي عمل في الجامعة لكي أحتفظ بعملي بها.						
٣٤	أشعر بأنني أكسب الكثير عند بقائي في الجامعة على المدى البعيد.						
٣٥	أبين لأصدقائي أن هذه الجامعة مميزة بما تقدمه من خدمات للعاملين فيها.						
٣٦	أقدر ظروف الإدارة مما تعانيه الجامعة من مضايقات إدارية من قبل قوات الاحتلال الإسرائيلي						

أجب عن الأسئلة الآتية:

- **أذكر/ي ثلاث مقترحات لتطوير انتماء العاملين أو أعضاء هيئة التدريس للجامعة؟**

____

____

____

____

- **أذكر/ي ثلاث معيقات تقلل من انتماء العاملين للجامعة؟**

____

____

____

____